

# Analyse du SNUipp-FSU/21 des données issues des documents de la CAPD promotion du 19 décembre 2013

## Contenu

<b>1 LA COMPOSITION DES CIRCONSCRIPTIONS</b> .....	<b>1</b>
1.1 REPARTITION EN NOMBRES PAR CIRCONSCRIPTION DES PROMOUVABLES .....	1
<b>2 LA NOTATION</b> .....	<b>3</b>
2.1 LA REPARTITION DES NOTES PAR ECHELON : .....	3
2.2 LA REPARTITION DES NOTES PAR ECHELON ET PAR IEN.....	3
2.2.1 <i>Au 4<sup>ème</sup> échelon, accès au 5<sup>ème</sup> :</i> .....	3
2.2.2 <i>Passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon</i> .....	4
2.2.3 <i>Le passage du 10<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon</i> .....	5
<b>3 LES RETARDS D'INSPECTION</b> .....	<b>5</b>
<b>4 INCIDENCE SUR LA CARRIERE DES PERSONNELS</b> .....	<b>6</b>

---

## 1 La composition des circonscriptions

---

### 1.1 Répartition en nombres par circonscription des promouvables

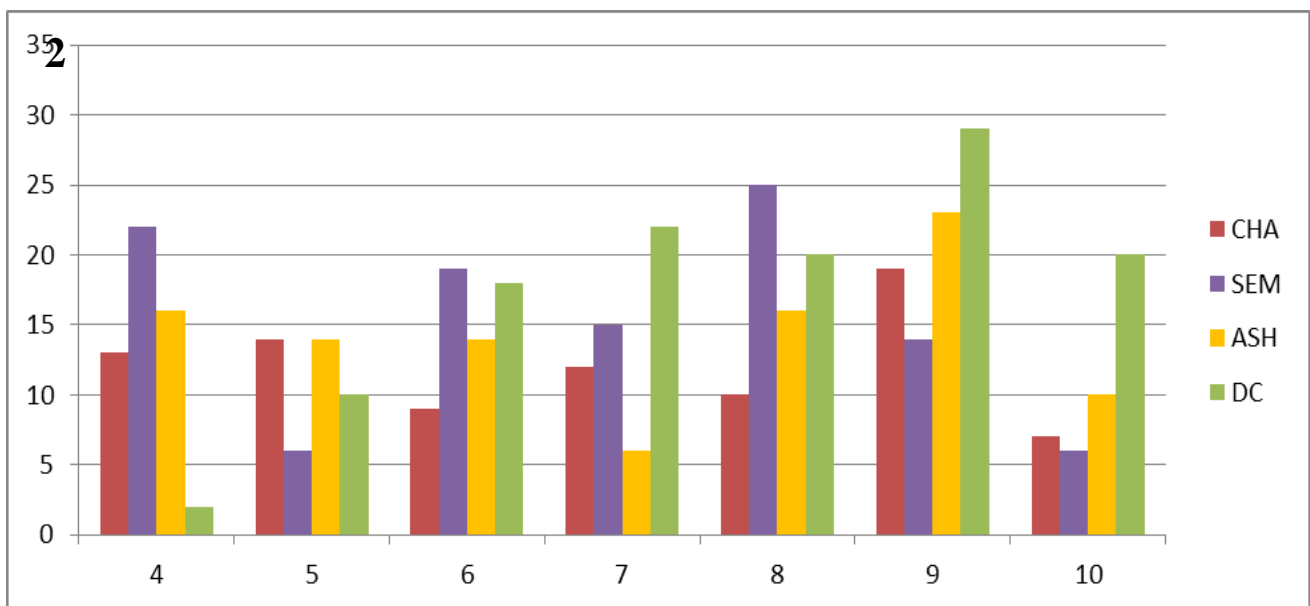
échelon	ASH	AVDS	BEA	CHA	CHE	DC	DE	DN	DO	DS	IAA	SEM	Total
4	16	12	17	13	7	2	6	7	5	5	3	22	115
5	14	16	14	14	13	10	16	12	7	8	1	6	131
6	14	38	26	9	14	18	18	21	17	15		19	209
7	6	18	18	12	22	22	25	21	19	24		15	202
8	16	15	23	10	24	20	14	16	17	26		25	206
9	23	20	27	19	29	29	31	24	30	27		14	273
10	10	8	9	7	15	20	17	7	12	12	2	6	125
Total général	99	127	134	84	124	121	127	108	107	117	6	107	1261

## Répartition en pourcentage de l'effectif promu

échelon	ASH	AVDS	BEA	CHA	CHE	DC	DE	DN	DO	DS	IAA	SEM	Total général
4	16,2%	12,1%	17,2%	13,1%	7,1%	2,0%	6,1%	7,1%	5,1%	5,1%	3,0%	22,2%	115
5	14,1%	16,2%	14,1%	14,1%	13,1%	10,1%	16,2%	12,1%	7,1%	8,1%	1,0%	6,1%	131
6	14,1%	38,4%	26,3%	9,1%	14,1%	18,2%	18,2%	21,2%	17,2%	15,2%	0,0%	19,2%	209
7	6,1%	18,2%	18,2%	12,1%	22,2%	22,2%	25,3%	21,2%	19,2%	24,2%	0,0%	15,2%	202
8	16,2%	15,2%	23,2%	10,1%	24,2%	20,2%	14,1%	16,2%	17,2%	26,3%	0,0%	25,3%	206
9	23,2%	20,2%	27,3%	19,2%	29,3%	29,3%	31,3%	24,2%	30,3%	27,3%	0,0%	14,1%	273
10	10,1%	8,1%	9,1%	7,1%	15,2%	20,2%	17,2%	7,1%	12,1%	12,1%	2,0%	6,1%	125
Total général	99	127	134	84	124	121	127	108	107	117	6	107	1261

Certaines circonscriptions apparaissent comme plus « jeunes » que d'autres :

Sans surprise, les circonscriptions dijonnaises ont peu de jeunes collègues mais plus « d'anciens ». Le turn over est beaucoup plus important dans les circonscriptions rurales éloignées (Semur) et dans les circonscriptions atypiques comme l'ASH (infléchissement marqué des populations dans les échelons intermédiaires).



# La notation

## 2.1 La répartition des notes par échelon :

La dispersion des notes est révélatrice des différences de notations entre IEN et pose la question du contenu véritable de l'évaluation et de la validité de comparaison des situations qui amèneront un enseignant à être promu et un autre à rester plus longtemps dans un échelon avec les conséquences financières que cela entraînent.

Les bornes de notation à un même échelon varient énormément d'une circonscription à l'autre. Voici donc par échelon les écarts entre la plus basse note minimale et la plus grande note minimale ainsi que la plus « petite » note maximale de l'échelon et la plus grande note maximale de l'échelon.

	Note minimale la plus basse	Note minimale la plus haute	Note maximale la plus basse	Note maximale la plus haute
<b>4</b>	<b>10</b>	<b>13,5</b>	<b>12,5</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>10</b>	<b>12,5</b>	<b>12,5</b>	<b>14,5</b>
<b>6</b>	<b>10,5</b>	<b>13</b>	<b>14,5</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>11,5</b>	<b>14,5</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>17,5</b>	<b>18,5</b>
<b>9</b>	<b>14,5</b>	<b>17</b>	<b>18,5</b>	<b>20</b>
<b>10</b>	<b>17</b>	<b>19,25</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

On peut mesurer dans les écarts qui existent dans un même échelon combien le tableau présentant les bornes de notation par échelon (qui avait été présenté en CAPD) il y a quelques années est peu respecté.

Dès lors se pose la question de la notation de chaque IEN

## 2.2 La répartition des notes par échelon et par IEN

### 2.2.1 Au 4<sup>ème</sup> échelon, accès au 5<sup>ème</sup> :

	NOTE min.	NOTE max.	Nbre total de NOTES
échelon 4	<b>10</b>	<b>16</b>	115
ASH	11	14	16
AVDS	11,5	13	12
BEA	10	12,5	17
CHA	11	13,5	13
CHE	11,5	13,5	7
DC	13,5	14,5	2
DE	11,5	13,5	6
DN	11	13,5	7
DO	11,5	13	5
DS	11	13	5
IAA	12	16	3
SEM	10	13,5	22

Les écarts pour un début de carrière sont significatifs et ont une incidence importante sur le déroulement de carrière future. Quelqu'un qui débute avec une forte note en début de carrière a plus de chance de pouvoir obtenir des promotions au grand choix que

quelqu'un qui débute avec une note faible. Il devrait donc y avoir une vigilance accrue concernant cette première inspection et surtout un véritable suivi pour permettre un rattrapage dans les inspections suivantes... Voyons ce qu'il en est à un échelon intermédiaire le 7ème.

### 2.2.2 Passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon

	NOTE min	NOTE max	Nbre total de NOTES
échelon 7	<b>11,5</b>	<b>18</b>	<b>202</b>
ASH	14	16	6
AVDS	14,5	17,5	18
BEA	12,5	17	18
CHA	14,5	16	12
CHE	14,5	16,5	22
DC	12,5	16,5	22
DE	13,5	17	25
DN	11,5	16,5	21
DO	14	16,5	19
DS	12,5	16,5	24
SEM	13	18	15

Comme on peut le constater, l'amplitude des écarts entre enseignants s'accroît. Il n'y a donc pas de rattrapage... Quelle interprétation peut-on en donner???? Est-ce une absence de pilotage, de suivi ? Est-ce que le manque de formation continue influe sur les « performances » des enseignants ? Est-ce le fait d'une appréciation s'appuyant sur des éléments subjectifs?... Chacun interprétera à sa façon ces données...

Un autre point devrait aussi attirer l'attention des inspecteurs-trices, ce sont les conséquences des congés longs (congés parentaux, CLD, CLM, temps partiels, congé formation...) qui peuvent entraver une carrière et qui frappent surtout les femmes.

### 2.2.3 Le passage du 10<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon

	NOTE min.	NOTE max.	Nbre total de NOTES
échelon 10	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>125</b>
ASH	17	19	10
AVDS	17	20	8
BEA	17,5	19,5	9
CHA	18	20	7
CHE	17	19,5	15
DC	17,5	20	20
DE	17	19,25	17
DN	18	19,5	7
DO	18	20	12
DS	18	19,5	12
IAA	19,25	19,5	2
SEM	18	19,5	6

Comme on peut le constater, l'écart se resserre dans les notes ; serait-ce que l'expérience parle ou que les « anciens » ont pu bénéficier d'actions de formation du temps où il y en avait encore qui leur ont permis d'être plus performants ? Est-ce que la présence d'enseignants issus du corps des instituteurs par intégration et donc plus anciens que les PE arrivés là par le jeu des promotions lisse un peu les effets de la notation ? Toujours est-il que l'accès au dernier échelon montre une population nettement plus homogène qu'au 7<sup>ème</sup>. N'est-ce pas la preuve de la subjectivité de ce système de notation ?

Mais comme nous l'avons souligné précédemment, ce qui devrait être une préoccupation majeure des inspecteurs-trices, ce sont les retards d'inspections qui privent nos collègues de leur droit légitime à une progression de salaire.

---

## 3 Les retards d'inspection

---

Deux éléments nous ont interpellés, le nombre de retards et l'amplitude de ces retards.

Circonscription	Années de retard (> 3 ans)								Total général
	0	4	5	6	7	8	9	10	
ASH	57	19	10	7	4		2		99
AVDS	109	17	1						127
BEA	96	14	11	6	3	2		2	134
CHA	80	4							84
CHE	89	28	7						124
DC	103	15	1	1	1				121
DE	82	18	16	10	1				127
DN	77	25	6						108
DO	90	13	4						107
DS	112	3	1	1					117
IAA	6								6
SEM	89	5	4	6	3				107

Si des conditions particulières expliquent certains retards pour certaines circonscriptions, d'autres présentant des retards importants tant en nombre qu'en amplitude interpellent sur la gestion des personnels qui est faite et sur le rôle véritable de l'inspection...

## 4 Incidence sur la carrière des personnels

Il nous a semblé intéressant de voir l'incidence de ces retards sur la carrière de nos collègues, mais on peut peut-être en avoir une petite idée en regardant de plus près les deux dernières promotions (celle obtenue la fois précédente et celle obtenue cette année).

	promus	NB PROMUS au GC	% double promos au GC
ASH	60	11	63,6%
AVDS	87	22	50,0%
BEA	84	19	68,4%
CHA	58	21	42,9%
CHE	75	16	50,0%
DC	75	21	66,7%
DE	77	23	47,8%
DN	62	19	42,1%
DO	58	15	73,3%
DS	75	22	77,3%
SEM	73	13	69,2%
	784	202	58,4%

Trois circonscriptions se distinguent par le taux élevé de personnes ayant déjà obtenues une promotion au GC la fois précédente. La circonscription de Beaune se singularise donc paradoxalement par son grand nombre de retards (tant en nombre qu'en amplitude) mais aussi par sa forte proportion de personnes obtenant des promotions au GC successivement... Il paraît évident au vu de ces éléments qu'il y a objectivement des gestions de personnels très différentes d'une circonscription à l'autre et cela sans aucune transparence et bien peu d'équité...